

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN LAPANGAN
PADA PT. KUNANGO JANTAN DI RIMBO PANJANG
KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR
MENURUT EKONOMI SYARI'AH**

SKRIPSI



Oleh:

**HAPPI ZURRAHMAN
11425103814**

**PRGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU-RIAU**

1441 H/2019 M

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN LAPANGAN
PADA PT. KUNANGO JANTAN DI RIMBO PANJANG
KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR
MENURUT EKONOMI SYARI'AH**

SKRIPSI

*Skripsi Diajukan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi
(SE)*



Oleh:

**HAPPI ZURRAHMAN
11425103814**

**PRGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM
PEKANBARU-RIAU**

1441 H/2019 M

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN LAPANGAN PADA PT. KUNANGO JANTAN DI RIMBO PANJANG KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR MENURUT EKONOMI SYARIAH yang ditulis oleh :

Nama : Happi Zurrahman

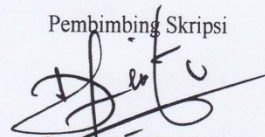
Nim : 11425103814

Program Studi : Ekonomi Syariah

Dapat diterima dan disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 12 Rabiul Akhir 1441 H
10 Desember 2019 M

Pembimbing Skripsi


Dr. Jenita, SE, MM
NIP.196501262014112001

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN LAPANGAN PADA PT. KUNANGO JANTAN DI RIMBO PANJANG KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR MENURUT EKONOMI SYARIAH yang ditulis oleh :

Nama : Happi Zurrahman
NIM : 11425103814
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah dimunaqasyahkan pada :

Hari / Tanggal : Senin, 30 Desember 2019
Waktu : 08.00 WIB
Tempat : Ruang Peradilan Semu Fakultas Syariah dan Hukum

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 2 Januari 2020

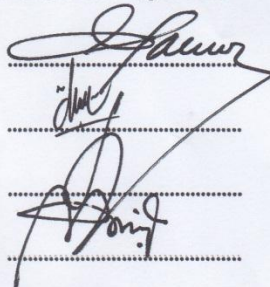
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Bambang Hermanto, M. Ag

Sekretaris
Nuryanti, S.EI. ME.Sy

Penguji I
Syamsurizal, SE, M.Sc.Ak

Penguji II
Nurnasrina, SE, M. Si



Mengetahui :

Dekan Fakultas Syariah Dan Hukum



Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag
NIP. 19580712 198603 1 005

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Happy Zurrahman (2019): Analisis Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lapangan pada PT. Kunango Jantan di Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Menurut Ekonomi Syariah

Penelitian ini dilatar belakangi oleh motivasi kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun fenomena yang terjadi di lapangan kinerja karyawan belum meningkat seperti sering tidak tercapainya target yang ditetapkan perusahaan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan lapangan di PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar dan Bagaimana Analisis komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan lapangan serta bagaimana Bagaimana tinjauan ekonomi islam tentang Analisis motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan lapangan pada PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

Penelitian ini bersifat *kualitatif* yang berlokasi di desa rimbo panjang kecamatan tambang kabupaten kampar. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 41 orang yang terdiri dari 40 karyawan lapangan dan pimpinan perusahaan. sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 orang yang terdiri dari 40 karyawan lapangan menggunakan teknik *Total Sampling* dan pimpinan perusahaan dengan menggunakan teknik *Purposive Sampling*. Teknik pengumpulan data adalah *observasi*, wawancara, angket, studi kepustakaan dan dokumentasi. Kemudian di analisa menggunakan analisis *deskriptif kualitatif*.

Hasil penelitian diketahui bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi pada PT. Kunango Jantan yang diberikan kepada karyawan lapangan seperti Briefing setiap pagi sebelum memulai pekerjaan, mengingatkan karyawan akan tanggung jawab, memberikan bonus setiap karyawan yang bagus kinerjanya, mengikut sertakan karyawan dalam kegiatan perusahaan serta sikap adil dari pimpinan. Dari hasil penelitian penulis mendapatkan jawaban Responden dengan Nilai Rata-rata Motivasi Kerja 4,10 (Baik), artinya Karyawan Lapangan Termotivasi bekerja di Perusahaan dan Mendapatkan jawaban responden dengan Nilai Rata-rata komitmen organisasi 3,80 (Baik), artinya karyawan Lapangan Berkomitmen bekerja di PT. Kunango Jantan. Tinjauan ekonomi syariah mengenai motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan lapangan pada PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar telah sesuai dengan syariat Islam.

Kata kunci : Motivasi kerja, komitmen organisasi, kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT.

Karena berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya penulis di beri kesehatan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat beserta salam tak lupa pula kita ucapkan kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai junjungan kita yang telah membawa manusia dari alam kebodohan hingga alam yang berilmu pengetahuan dan beriman.

Dengan izin rahmat yang Allah berikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Analisis Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lapangan Pada PT. Kunango Jantan Di Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Menurut Ekonomi Syari’ah.”** Memenuhi syarat untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi Syariah (SE) pada Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, baik moril maupun materi dan pemikiran yang sangat berharga dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan terhadap :

1. Ayahanda tercinta Jalius dan ibunda tercinta Zainidar yang telah bersusah payah mendidik penulis mulai dari kecil sampai sekarang ini serta mendoakan penulis dalam meraih cita-cita dan do’a serta ridho dari ayahanda dan ibundalah yang selalu penulis harapkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

2. Rektor UIN Suska Riau Prof. DR. H. Akhmad Mujahidin, S. Ag., M. Ag beserta wakil Rektor I, II, dan III yang telah berjasa memberikan kesempatan kepada penulis untuk menuntut ilmu di Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau.
3. Dekan Fakultas Syariah yaitu Dr. Drs. H. Hajar, M.Ag beserta pembantu Dekan I, II dan III yang telah memberi kemudahan selama penulis lakukan perkuliahan.
4. Bapak Bambang Hermanto M.Ag selaku ketua Jurusan Ekonomi Syariah serta Sekretaris Jurusan Bapak Syamsurizal, SE, M.Sc. Ak, CA yang telah memberikan bantuan kepada penulis menuntut ilmu Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum.
5. Ibu Dr. Jenita, SE, MM selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberi ide dan saran kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak/ibu Dosen dan seluruh pegawai pada Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau.
7. Pimpinan pustaka dan segenap karyawan yang telah memberi bantuan kepada penulis untuk mendapatkan buku-buku yang berkaitan dengan penelitian ini.
8. Buat Adikku Selvi Jennia dan Jelsi Ramadani yang selalu memberi motivasi dan semangat kepada penulis.
9. Sahabat-sahabatku seperjuanganku Fauza Ahmad Yunas, Firman Firdaus, Alhammita dan Noper Gunawan yang telah memberi dukungan, motivasi, bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Sahabat seperjuangan satu kos Rahmat Hidayat, Abdi Rezki, Azwar, Ranggi Refta, Rezha, dan Syaiful yang selalu memberi dukungan dan motivasi kepada penulis.
11. Untuk kakak Elfi Jumarni SE dan Nurfariza SE yang selalu memberi arahan kepada penulis
12. Untuk Junior Nurul Fauziah SE yang selalu memberi dorongan dan semangat serta arahan kepada penulis.
13. Buat kawan-kawan Pesantren Ridwan Syahri SE, Rohmatul Syahdi, Zulmahdi S.Ikom yang memberi dukungan dan masukan kepada penulis.
14. Seluruh teman-teman SI Ekonomi syariah EI H dan teman-teman angkatan 2014 yang tidak bisa di tuliskan satu persatu, terima kasih untuk kekeluargaan, kebersamaan, dukungan dan kekompaknya selama di bangku perkuliahan serta motivasi kepada penulis.
15. Buat teman-teman KKN Tanjung Pinang Desa Dompok Adit, Abdillah Syaufi, Zaki, Febri, Windi, Rena, Tika Fitria, Tengku Eci, dan Intan dan Beni terima kasih atas pelajaran berharganya.

Semoga Allah membalas semua amal kebaikan yang telah diberikan serta mendapat ridho dari Allah SWT, semoga kita semua termasuk orang-orang yang diantarkan oleh Rasulullah ditelaga Al-Kautsar, *Amin Ya Rabbal Alamin*.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, *Amin Ya Rabbal Alamin*.

Pekanbaru, 09 Desember 2019
Penulis

Happi Zurrahman
11425103814

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang	1
B. Batasan masalah	9
C. Rumusan Masalah	9
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
E. Metode Penelitian	11
F. Indikator Penelitian	14
G. Sistematika Penulisan	15

BAB II GAMBARAN LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah PT. Kunango Jantan	17
B. Visi dan misi PT Kunango Jantan	18
C. Struktur Organisasi Perusahaan	19
D. Keterangan Jabatan	20

BAB III LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja	33
1. Pengertian Motivasi	33
2. Pengertian Kerja	34
3. Pengertian Motivasi Kerja	35
4. Hakikat Motivasi	36
5. Teori Motivasi Kerja	38
6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja	41
7. Indikator Motivasi Kerja	43

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Teori Komitmen Organisasi.....	44
1. Pengertian Komitmen	44
2. Pengertian Organisasi	44
3. Pengertian Komitmen Organisasi	45
4. Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi....	46
5. Indikator Komitmen Organisasi.....	48
C. Teori Kinerja Karyawan.....	49
1. Pengertian Kinerja.....	49
2. Pengertian Karyawan	50
3. Pengertian Kinerja Karyawan	51
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan	52
5. Indikator Kinerja Karyawan.....	55
D. Teori Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi dalam Ekonomi Syari'ah.....	56
1. Motivasi Kerja dalam Ekonomi syari'ah	56
2. Komitmen Organisasi dalam Ekonomi syari'ah	58
3. Kinerja Karyawan dalam Ekonomi Syari'ah	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lapangan Pada PT. Kunango Jantan	61
B. Analisis Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lapangan Pada PT. Kunango Jantan ...	71
C. Tinjauan Ekonomi Syariah Terhadap Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Pada PT. Kunango Jantan	81

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1	Jumlah Karyawan PT. Kunango Jantan Kabupaten Kampar Periode 2014-2018.....	7
Tabel I. 2	Hasil Produksi Tiang Beton PT. Kunango Jantan Kabupaten Kampar Periode 2014-2018	8
Tabel I. 3	Indikator Penelitian	14
Tabel IV.1	Saya berupaya mencapai prestasi selama bekerja di perusahaan	62
Tabel IV. 2	Saya semangat untuk mendapatkan informasi terbaru	63
Tabel IV. 3	Saya mampu menghadapi tantangan kerja dalam perusahaan	64
Tabel IV. 4	Saya mampu bekerja sama dengan semua rekan kerja saya dalam perusahaan	64
Tabel IV. 5	Di perusahaan saya ikut serta memenuhi kebutuhan dalam kepentingan lain.....	65
Tabel IV. 6	Saya selalu menghormati pimpinan perusahaan.....	66
Tabel IV.7	Dalam perusahaan saya berusaha tidak diremehkan oleh karyawan lain.....	67
Tabel IV. 8	Saya selalu menjaga wibawa dalam perusahaan	67
Tabel IV. 9	Saya mengerjakan tugas sesuai prosedur dan standar perusahaan	68
Tabel IV.10	Interval Rata-rata Tanggapan terhadap Indikator Penelitian	69
Tabel IV.11	Rekapitulasi jawaban responden dari keseluruhan indikator motivasi kerja	69
Tabel IV.12	Saya ikut serta dalam menyelesaikan masalah perusahaan ..	72
Tabel IV.13	Saya anggota dalam setiap kegiatan perusahaan	72
Tabel IV.14	Loyalitas dalam perusahaan adalah prinsip utama saya	73
Tabel IV.15	Saya bekerja di perusahaan merupakan kebutuhan saya	74
Tabel IV.16	Saya selalu memperhatikan petunjuk dari atasan dalam memenuhi tujuan perusahaan	75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel IV.17	Bekerja di perusahaan adalah langkah yang tepat bagi saya	75
Tabel IV.18	Interval Rata-rata Tanggapan terhadap Indikator Penelitian	76
Tabel IV.19	Rekapitulasi jawaban responden dari keseluruhan indikator komitmen organisasi	76
Tabel IV.20	Saya menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target perusahaan	78
Tabel IV.21	Saya menyelesaikan tugas di awal waktu.....	78
Tabel IV.22	Saya mengerjakan tugas dengan kualitas yang baik.....	79
Tabel IV.23	Interval Rata-rata Tanggapan terhadap Indikator Penelitian	80
Tabel IV.24	Rekapitulasi jawaban responden dari keseluruhan indikator kinerja.....	80

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini perusahaan dihadapkan pada tantangan besar untuk memenangkan persaingan, sehingga dibutuhkan taktik dan strategi yang tepat dan akurat. Dalam pemilihan taktik dan strategi, perusahaan tidak saja memerlukan analisis perubahan lingkungan eksternal seperti demografi, sosial budaya, politik, teknologi, dan persaingan, tetapi juga perlu menganalisis faktor internal perusahaan. Faktor-faktor internal yang dimaksud adalah kekuatan dan kelemahan perusahaan dalam usaha mendukung dan meraih sasaran yang ditetapkan

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, diperlukan sumber daya yang maksimal agar tercapainya tujuan perusahaan tersebut.

Sumber daya yang terpenting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2008). Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan perusahaan. Untuk itu setiap pegawai selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, komitmen yang tinggi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi.

Kesuksesan sebuah perusahaan dapat dinilai dari kinerja keseluruhan pegawainya. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.¹ Sebagaimana firman Allah dalam surah at-Taubah ayat 105:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: *dan Katakanlah "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.*

Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kemampuan menganalisis data, serta kemampuan mengevaluasi. Di dalam kehidupan perusahaan, kinerja menyentuh setiap aspek administrasi bisnis, karena itu lah kinerja menjadi kriteria hidup atau mati suatu bisnis.²

Faktor yang pertama yang mengidentifikasi mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi adalah kumpulan kekuatan tenaga yang berasal baik dari dalam maupun luar individu yang mulai sikap dan menentukan bentuk, arah, serta intensitasnya. Semua teori-teori motivasi memiliki asumsi sama bahwa pada dasarnya manusia merupakan makhluk materalistik dan sangat termotivasi oleh kebutuhannya saja, akan tetapi seharusnya motivasi

¹Dharma, Surya, *Manajemen Kinerja*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), Hlm. 272

²Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Manajemen SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2009), Hlm. 76

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diterapkan juga dalam motivasi kerja Islam agar bekerja dengan baik secara kualitas etika sesuai dengan syariat islam. menurut Al-qur'an. Adapun ayat tentang motivasi kerja dalam Al-Qur'an terdapat dalam surah Al-Qashash (28:77):

وَابْتَغِ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۚ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْأَرْضِ ۚ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya: *“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan”.*

Islam sangat mengakui dan menekankan signifikan dan peran motivasi dalam aktifitas manusia. Islam menyatakan bahwa tindakan manusia ditentukan oleh niat, gerak dan motif batiniah. Nabi Muhammad SAW bersabda :

حَدَّثَنَا إِبْرَاهِيمُ بْنُ مُوسَى أَخْبَرَنَا عِيسَى بْنُ يُونُسَ عَنْ ثَوْرٍ عَنْ خَالِدِ بْنِ مَعْدَانَ عَنْ الْمُقْدَامِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ مَا أَكَلُ أَحَدٌ طَعَامًا قَطُّ خَيْرًا مِنْ أَنْ يَأْكُلَ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ وَإِنَّ نَبِيَّ اللَّهِ دَاوُدَ عَلَيْهِ السَّلَامُ كَانَ يَأْكُلُ مِنْ عَمَلٍ يَدِهِ

Yang artinya : *“Telah menceritakan kepada kami Ibrahim bin Musa telah mengabarkan kepada kami 'Isa bin Yunus dari Tsaur dari Khalid bin Ma'dan dari Al Miqdam radliallahu 'anhu dari Rasulullah shallallahu 'alaihi wasallam bersabda: "Tidak ada seorang yang memakan satu makananpun yang lebih baik dari makanan hasil usaha tangannya sendiri. Dan sesungguhnya*

Nabi Allah Daud AS memakan makanan dari hasil usahanya sendiri" (Shahih Bukhory : 1930)

Sabda nabi Muhammad SAW ini sangat bermakna dan memiliki konsekuensi luas bagi motivasi manusia. Hal ini mengimplikasikan bahwa agar dapat secara efektif memotivasi manusia bekerja dan menyelesaikan apa yang dilakukan dengan sebaik dan semaksimal mungkin guna untuk kemajuan dan pencapaian keberhasilan dalam mengerjakan tanggung jawab seseorang, kita harus berkonsentrasi pada motif dan niat baik mereka. Dengan kata lain sekedar peningkatan superfisial pada perilaku lahiriah tidaklah cukup menurut sudut pandang Islam.

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan atau diatur perusahaan dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja.³

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang

³Basri, Seta, 2011. *Pengertian Motivasi dan Definisi Motivasi dalam Organisasi*. Seta Basri01.blogspot.com

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menjadi tujuan hidupnya. Menurut panji Anoraga Motivasi Kerja adalah kemaun kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatan tergantung daripada proses pengintegrasian tersebut.

Perusahaan melalui pimpinannya mempunyai kewajiban untuk membangun dan mengarahkan motivasi karyawannya dengan cara melakukan pendekatan emosional terhadap karyawan, memberi contoh yang baik, menginspirasi usul, ide dan saran karyawan bagi pengembangan perusahaan. Apabila motivasi sudah diarahkan dengan benar maka akan menumbuhkan loyalitas karyawan kepada perusahaannya dan terciptanya hubungan baik antara karyawan dengan pimpinannya. Menumbuhkan motivasi karyawan dengan benar juga merupakan modal penting agar sumber daya manusia perusahaan mampu bekerja dengan baik dan optimal.⁴

Di sisi lain sejalan dengan motivasi, komitmen organisasi juga merupakan hal penting yang harus menjadi perhatian sebuah perusahaan. Komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasi digambarkan sebagai kecenderungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang

⁴Halim, Sartika Hayulinda. 2012. "Analisi Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Galesong Pratama Makassar".*Skripsi*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasaniddin

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

konsisten.⁵ Menurut Porter, et al (1974) dalam panggaben (2004:135) menggambarkan komitmen adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Di lain pihak, Becker (1960) dalam panggabean (2004:135) menggambarkan komitmen sebagai kecendrungan untuk terikat dalam garis kegiatan yang konsisten karena menganggap adanya biaya pelaksana kegiatan yang lain. Portner Mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.⁶

Ketidakkonsistenan dalam bekerja mendorong tingginya tingkat keluar masuknya pegawai baru yang pada akhirnya akan meningkatkan biaya yang harus dikeluarkan perusahaan. Oleh karena itu para pegawai diberdayakan untuk memberikan komitmennya baik secara mental, emosional maupun fisik kepada perusahaan supaya timbul perasaan loyal dari dalam diri pegawai kepada perusahaan. Karyawan/pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi kepada perusahaan akan memegang teguh sepenuh hati dan berjanji melaksanakan tugas yang harus diembannya secara taat sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Komitmen juga akan mendorong kebiasaan pegawai untuk bekerja seefektif dan seefisien mungkin sehingga masalah yang terjadi di dalam perusahaan dapat teratasi.

Bagaimana motivasi dan komitmen mempengaruhi kinerja sangat menarik untuk dikaji di PT. Kunango Jantan Wilayah Rimbo panjang. Hal ini

⁵Thoha, Mifta, *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: PT, Raja Grafindo Persada, 2009), Hlm. 30.

⁶ Susanto, Ari Juniar, 2011. *Komitmen Organisasi*. Kumpulan Makalah-Makalah, <http://juniarari.blogspot.co.id/2011/11/komitmen-organisasi.html>

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

didasari oleh sejumlah fenomena yang menunjukkan bahwa secara umum, meskipun kinerja, motivasi maupun komitmen Karyawan PT terlihat sudah cukup baik, namun pada sebagian Karyawan masih ada indikasi kinerja, motivasi dan komitmen yang perlu ditingkatkan. PT. Kunango Jantan Wilayah Rimbo Panjang kecamatan Tambang Kabupaten Kampar merupakan perusahaan Produksi yang Sudah berkembang. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, pengalaman, motivasi, semangat kerja, dan komitmen yang tinggi demi berkembangnya perusahaan. PT. Kunango Jantan Wilayah Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar membutuhkan kinerja yang maksimal dari setiap Karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain dan tercapainya tujuan perusahaan.

Tabel 1.1
Rata-rata Jumlah Karyawan PT. Kunango Jantan
Kabupaten Kampar periode 2014-2018

No	Tahun	Jumlah Karyawan
1	2014	38
2	2015	35
3	2016	37
4	2017	35
5	2018	40

Sumber: PT. Kunango Jantan kabupaten Kampar 2019

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah karyawan lapangan pada PT. Kunango Jantan setiap tahun mengalami fluktuasi dari total jumlah karyawan lapangan seluruhnya. Pada tahun 2014 jumlah karyawan lapangan sebanyak 38 orang karyawan. Pada tahun 2015 jumlah karyawan lapangan sebanyak 35 orang karyawan. Pada tahun 2016 jumlah karyawan lapangan sebanyak 37 orang. Pada tahun 2017 jumlah karyawan lapangan sebanyak 35

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

orang. Pada tahun 2018 jumlah karyawan lapangan sebanyak 40 orang karyawan.

Pada saat sekarang ini PT. Kunango Jantan kabupaten kampar memiliki jumlah karyawan lapangan sebanyak 40 orang karyawan. Berdasarkan data karyawan yang telah dipaparkan pada tabel diatas, tentunya tidak luput hal tersebut dari hasil yang diinginkan oleh perusahaan, dengan kata lain hasil kerja yang telah diperoleh dengan jumlah karyawan lapangan yang dimiliki oleh PT. Kunango Jantan. Adapun hasil yang telah diperoleh oleh PT. Kunango Jantan dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel. 1.2
Hasil Produksi Tiang Beton PT Kunango Jantan Kabupaten Kampar
Periode Tahun 2014-2019

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Produksi (Batang)	Realisasi Produksi (Batang)	Persentase Pencapaian Produksi (%)
2014	38	23.000	23.876	103,80
2015	35	30.000	26.130	87,10
2016	37	35.000	34.024	97,21
2017	36	55.000	50.567	91,90
2018	40	60.000	68.534	112,40

Sumber: PT. Kunango Jantan kabupaten Kampar 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat kita lihat bahwa jumlah karyawan lapangan setiap tahun berbeda dan pastinya mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan serta hasil produksi yang telah dicapai. Namun dapat diketahui dari hasil produksi yang diberikan oleh karyawan lapangan kepada perusahaan mengalami fluktuasi, dimana adanya kenaikan dan penurunan jumlah hasil produksi yang dihasilkan. Hal tersebut bisa mengakibatkan perusahaan menjadi rugi dan penurunan hasil kuantitas dari sisi jumlah yang dihasilkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Berdasarkan informasi dan data yang diperoleh, maka untuk mengetahui lebih lanjut, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul tentang **“Analisis Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lapangan Pada PT. Kunango Jantan Di Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Menurut Ekonomi Syariah”**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas maka penulis akan membatasi permasalahan yaitu hanya mengenai analisis motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan Lapangan pada PT. Kunango Jantan di Rimbo Panjang kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Menurut ekonomi syari'ah.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Analisis motivasi kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan lapangan pada PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar?
2. Bagaimana Analisis komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan lapangan pada PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Bagaimana tinjauan ekonomi islam tentang Analisis motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan lapangan pada PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar?

D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan dari Penelitian ini adalah sebagai berikut:
 - a. Untuk mengetahui Analisis Motivasi kerja dalam meningkatkan Kinerja karyawan lapangan di PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.
 - b. Untuk mengetahui Analisis komitmen organisasi dalam meningkatkan Kinerja karyawan lapangan di PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.
 - c. Untuk mengetahui tinjauan ekonomi islam tentang Analisis motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan lapangan PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar?
2. Kegunaan Penelitian:
 - a. Sebagai media informasi untuk masyarakat mengetahui kinerja karyawan lapangan ditinjau dalam ekonomi islam
 - b. Sebagai bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya baik bagi penulis dan pembaca sekalian.
 - c. Sebagai salah satu syarat dalam menyelesaikan studi pada program S1 Ekonomi Syariah Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA RIAU.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Metode Penelitian

Dalam penulisan Proposal ini penulis menggunakan metode penelitian lapangan, untuk lebih jelasnya diuraikan sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

2. Subjek dan Objek Penelitian

Bagian Karyawan Lapangan PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. Sedangkan objeknya adalah motivasi kerja dan Komitmen Organisasi dalam meningkatkan kinerja Karyawan lapangan di PT. Kunango Jantan kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁷ Yang menjadi populasi dipenelitian ini adalah pimpinan dan karyawan lapangan PT. kunango jantan dengan populasi 41 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.⁸ Sampel dalam penelitian ini adalah 40

⁷ Wiratna Sujarweni, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru, 2014), Hlm. 65

⁸ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), Hlm. 81

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

responden karyawan lapangan dengan teknik total sampling dan satu orang pimpinan perusahaan dijadikan sampel dengan metode purposive sampling.

4. Sumber dan Data

Adapun sumber data dari penelitian ini adalah:

- a. Data Primer adalah data yang secara khusus dikumpulkan untuk kebutuhan riset yang sedang berjalan.⁹
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang-orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang ada.¹⁰ Data sekunder dalam penelitian ini adalah buku-buku, internet dan lain-lainnya.

5. Teknik Pengumpulan Data

- a. Observasi merupakan teknik yang menuntut adanya pengamatan dari peneliti baik secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya.¹¹
- b. Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan.¹²
- c. Angket adalah suatu masalah yang umumnya banyak menyangkut kepentingan umum, dilakukan dengan jalan mengedarkan suatu daftar pertanyaan berupa formulir-formulir, yang diajukan secara tertulis

⁹ Achmad Budi Yulianto, Dkk, *Metode Penelitian Bisnis*, (Malang: Polinema Press, 2016), Hlm. 37

¹⁰ Iqbal Hasan, *Analisi Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), Cet Ke-2, Hlm. 19

¹¹ Husein Umar, *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*, (Jakarta: Rajawali P, 2009), Hlm. 5

¹² Wiratna Sujarweni, *Op-Cit*, Hlm. 74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kepada subjek untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan tertulis seperlunya.¹³

- d. Dokumentasi yaitu dengan cara mengambil data dari dokumen-dokumen perusahaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

6. Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan metode Deskriptif, yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun peristiwa dimasa sekarang yang bertujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta.¹⁴

7. Metode Penulisan

Setelah data-data terkumpul selanjutnya data tersebut disusun dengan menggunakan metode sebagai berikut:

- a. Metode deduktif adalah penulis mengemukakan kaidah-kaidah atau pendapat yang bersifat umum kemudian diambil kesimpulan secara khusus.¹⁵
- b. Metode induktif adalah metode mengumpulkan data-data yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti bersifat khusus dan diambil satu kesimpulan bersifat umum.¹⁶
- c. Metode deskriptif adalah metode yang mendeskripsikan secara sistematis dan akurat suatu situasi atau area populasi tertentu yang bersifat faktual.¹⁷

¹³ Jonathan Sarwono, *Pintar Menulis Karangan Ilmiah*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2010), Hlm. 34

¹⁴ Sugiyono, *Op-Cit*, Hlm. 81.

¹⁵ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial lainnya*, (Jakarta: Kencana, 2007), ed. 1, Cet. 2, Hlm. 26.

¹⁶ Burhan Bungin, *Ibid*, Hlm. 27

¹⁷ Sudarwan Danim Darwis, *Metode Penelitian Kebidanan*, (Jakarta: Eg, 2003), Hlm. 69

Faktor Indikator Penelitian

Adapun indikator dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.3
Indikator Penelitian

No	Penegasan istilah	Indikator	Sub indikator
1	Motivasi Kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.	Dimensi Kebutuhan untuk berprestasi	1. Upaya mencapai prestasi 2. Semangat mendapatkan informasi terkini 3. Kemampuan menghadapi tantangan kerja
		Dimensi kebutuhan untuk berafiliasi	1. Semangat untuk dapat bekerja sama 2. Semangat akomodasi kepentingan lain
		Dimensi kebutuhan untuk berkuasa	1. Menghormati pimpinan 2. Berusaha tidak diremehkan 3. Menjaga wibawa
2	Komitmen Organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi	Komitmen afektif	1. Identifikasi dengan organisasi 2. Keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi
		Komitmen lanjutan	1. Loyalitas dalam organisasi 2. Memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut
		Komitmen normatif	1. Bertingkah laku tertentu sehingga memenuhi tujuan 2. Minat organisasi dalam keyakinan untuk melakukan tindakan yang tepat
3	Kinerja karyawan adalah hasil kerja atau	Kualitas	Diukur dari persepsi karyawan terhadap

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Penegasan istilah	Indikator	Sub indikator
	perilaku nyata yang di tampilkan orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan		kualitas pekerjaan yang dihasilkan
		Kuantitas	Jumlah yang dihasilkan
		Ketepatan Waktu	Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu

G. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan Proposal penulis membagi menjadi 5 Bab pembahasan, dimana masing-masing Bab menjadi Sub dengan perincian sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam Bab ini akan dijelaskan latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN

Dalam Bab ini penulis menerangkan tentang sejarah berdirinya Perusahaan Manufaktur PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang.

BAB III : TINJAUAN TEORITIS

Dalam Bab ini penulis menguraikan tentang pengertian Analisa Motivasi dan komitmen kinerja karyawan, serta bagaimana tinjauan ekonomi Islam terhadap pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam Bab ini penulis menguraikan tentang Analisa Motivasi kerja dan Komitmen Organisasi dalam meningkatkan kinerja

Karyawan di PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar dan tinjauan Ekonomi Islam mengenai Analisa motivasi kerja dan Komitmen Organisasi dalam meningkatkan kinerja Karyawan PT. Kunango Jantan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

BAB V : PENUTUP

Pada Bab ini terdiri atas kesimpulan dan saran



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

GAMBARAN UMUM PT. KUNANGO JANTAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan PT. Kunango Jantan Group Kabupaten Kampar

PT. KUNANGO JANTAN adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatan tiang listrik yang didirikan Oleh Direktur utama sekaligus Pemilik PT. Kunango Jantan Group , bapak H. Asril SH . berdasarkan Akta Notaris Arry Supratn, SH No.30 tanggal 09 April 1993, yang awalnya bergerak dalam trading mekanikal elektrik dan telah terjadi perubahan Akta Notaris Frida Damayanti, SH No. 4 tanggal 09 Januari 2001. Pada awalnya perusahaan hanya memproduksi manufacture tiang besi yang beralamat di Jalan By Pass Km 6 Parak Kerakah Padang.

Luas areal pabrik berkisar 70.000 m² dan mempunyai bangunan pabrik, bangunan kantor, serta bangunan mes karyawan, jumlah karyawan dibagian Proses Produksi ±90 orang ditambah pegawai kantor ±20 orang¹⁸.

Sejalan dengan semakin berkembangnya perusahaan, dimana perusahaan mempunyai motto turut menunjang listrik nasional dan peduli terhadap kondisi lingkungan disekitar kawasan pabrik, maka perusahaan melakukan pengembangan usaha baik dari lokasi maupun diversifikasi usaha.

Perusahaan saat ini telah membangun pabrik tiang listrik dari beton dan tiang pancang yang berlokasi di Jl. Raya Pekanbaru, Bangkinang Km. 23 Desa

¹⁸. Tika Oktariza, B Sc HRD (Humam Resources Developmen), *PT. Kunango Jantan*, Wawancara 14 November 2018

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Rimbo Panjang, Kecamatan Tambang, Kabupaten Kampar, Riau, Indonesia. Produksi tiang listrik dari beton ini diprioritaskan untuk mendukung program pemerataan jaringan listrik dimana konsumen terbesar dari produksi ini adalah PT. PLN (Persero) se Sumatera.

B. Visi dan Misi PT. Kunango Jantan

1. Visi PT. Kunango Jantan

Telah menetapkan visi perusahaan yang merupakan arah tujuan jangka panjang yang hendak di capai pada masa mendatang. Visi PT. KUNANGO JANTAN adalah :

“Ikut Menunjang Pembangunan Listrik & Infrastruktur Bagi Masyarakat Luas”.¹⁹

2. Misi PT. Kuango Jantan

- a. Menjadi sebuah Pabrik Tiang Beton dan Tiang Pancang yang terpercaya selalu mengutamakan kualitas demi kepuasan pelanggan.
- b. Memperhatikan serta peduli terhadap kondisi lingkungan sekitar pabrik.
- c. Mengembangkan perusahaan dengan manajemen yang profesional, sehat dan menguntungkan
- d. Menjadi mitra bisnis yang tepat dibidang pelistrikan dan infrastuktur
- e. Menyadari bahwa setiap produksi yang dipakai bermanfaat terhadap orang banyak
- f. Menjadi kebanggaan bagi setiap karyawan dan karyawanati yang bekerja di perusahaan²⁰.

¹⁹ Dokumen dan arsip PT. Kunango Jantan, 2018.

Struktur Organisasi perusahaan

Organisasi dalam pengertian statis merupakan suatu wadah atau tempat kerjasama untuk melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Sedangkan dalam pengertian dinamis adalah suatu proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap organisasi memerlukan suatu struktur organisasi yang dapat diartikan sebagai kerangka yang menunjukkan seluruh kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi, juga merupakan suatu gambaran skematis yang ditunjukkan oleh garis-garis menurut kedudukan atau jenjang yang telah ditentukan untuk memberikan gambaran hubungan tanggung jawab dan tugas, fungsi dan wewenang dari masing masing individu atau bagian, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik.

PT. KUNANGO JANTAN Kabupaten Kampar dalam melaksanakan tugas sehari-harinya juga memerlukan suatu struktur organisasi yang jelas, agar tidak terjadinya tumpang tindih pekerjaan antara masing-masing bidang. Selain itu juga agar adanya kejelasan hak dan tanggung jawab masing-masing dalam menjalankan tugasnya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

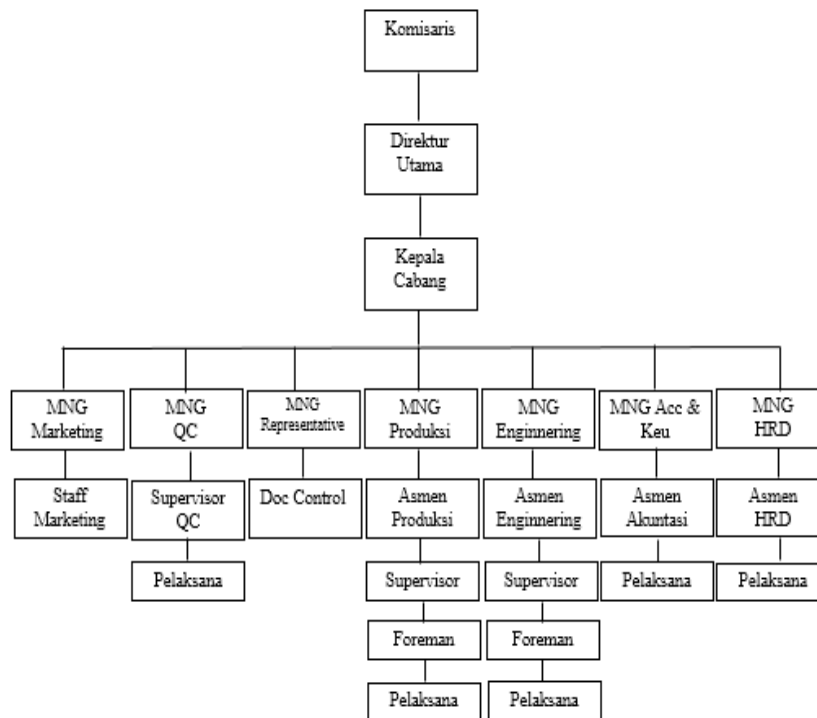
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

²⁰. Ibid

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 2.1
Struktur Organisasi PT. Kunango Jantan Group Kabupaten Kampar



Sumber: PT. Kunango Jantan Kabupaten Kampar 2019

D. Keterangan Jabatan

1. Direktur Utama
 - a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Menentukan kebijakan tertinggi perusahaan
 - b) Bertanggung jawab atas keuntungan dan kerugian perusahaan
 - c) Memlihara dan mengawasi kekayaan perseroan terbatas
 - d) Bertanggung jawab dalam memimpin perusahaan secara efektif dan efisien
 - b. Wewenang
 - a) Mengangkat dan memberhentikan karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Membuat keputusan-keputusan yang strategis untuk peningkatan bisnis dan produksi
- c) Memberikan penilaian prestasi kerja bawahannya

2. Kepala Kantor Cabang Pekanbaru

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Merencanakan strategi implementasi atas kebijakan perusahaan secara menyeluruh agar dapat dijalankan secara optimal
 - b) Memonitor pelaksanaan kebijakan dan strategi pendukung serta memastikan kelancaran pelaksanaannya agar dapat berjalan secara maksimal dan cepat
 - c) Mengontrol dan mengevaluasi implementasi strategi agar memperoleh masukan strategis sebagai usulan untuk kebijakan tahun berikutnya
- b. Wewenang
 - a) Sesuai pengarahannya Direktur Utama membuat keputusan-keputusan yang strategis untuk peningkatan bisnis dan produksi
 - b) Memberikan penilaian prestasi kerja bawahannya

3. Manajer Produksi

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Membuat perencanaan produksi untuk melaksanakan pekerjaan dilapangan
 - b) Mengawasi proses produksi dilapangan agar proses produksi sesuai dengan rencana

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Mengadakan pertemuan dan rapat rutin dengan bawahan dan koordinasi dengan unit lain yang terkait
- b. Wewenang
 - a) Memberikan penilaian kualitas hasil produksi
 - b) Menentukan instruksi langsung dari Direktur Utama dan atau Kepada Kantor Cabang Pekanbaru tentang kualitas, mutu kerja dan instruksi kerja
4. Asisten Manajer Pabrik Beton Kj-1
 - a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Membantu Manajer Produksi dalam membuat perencanaan produksi khusus pabrik Kj-1 untuk melaksanakan pekerjaan dilapangan
 - b) Mengawasi proses produksi Kj-1 dilapangan agar proses produksi sesuai dengan rencana
 - b. Wewenang
 - a) Memberikan penilaian kualitas hasil produksi Kj-1
 - b) Meneruskan instruksi langsung dari Manajer Produksi tentang kualitas, mutu kerja, dan instruksi kerja
 - c) Memberikan penilaian prestasi kerja bawahannya
5. Asisten Manajer Pabrik Beton Kj-1
 - a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Membantu manajer produksi dalam membuat perencanaan produksi khusus pabrik Kj-1 untuk melaksanakan pekerjaan dilapangan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Mengawasi proses produksi Kj-1 dilapangan agar proses produksi sesuai dengan rencana
 - c) Mengadakan pertemuan dan rapat rutin dengan bawahan dan koordinasi dengan unit lain yang terkait
 - b. Wewenang
 - a) Memberikan penilaian kualitas hasil produksi Kj-1
 - b) Meneruskan instruksi langsung dari Manajer Produksi tentang kualitas, mutu kerja, dan instruksi kerja
 6. Supervisor Produksi Kj-1
 - a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Menyalurkan rencana kerja dan rencana produksi yang disampaikan oleh Asisten Manajer Produksi Kj-1
 - b) Mengarahkan anggota bila terdapat penyimpangan dalam proses produksi.
 - c) Membuat rekapan absensi karyawan
 - b. Wewenang
 - a) Meneruskan intruksi langsung dari Asisten Manajer Produksi tentang kualitas, mutu kerja dan intruksi kerja
 - b) Memberikan penilaian prestasi kerja bawahannya
 7. Supervisor Produksi Kj-2
 - a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Menjalankan Rencana Kerja dan Rencana Produksi yang disampaikan oleh Asisten Manajer Produksi Kj-2

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Mengatur pekerjaan bagian Forming, Placing, Setting, Remolding, Boilet, Baching Plan.
- c) Mengarahkan anggota bila terdapat penyimpangan dalam proses produksi
- b. Wewenang
 - a) Menentukan instruksi langsung dari Asisten Manajer Produksi Kj-2
 - b) Memberikan penilaian prestasi kerja bawahannya
8. Foreman Forming Kj-1
 - a. Tanggung Jawab Utama
 - a). Memastikan Operator Cutting memotong sesuai dengan standar
 - b). Memastikan Operator Heading dalam memasang Kepala paku pada PC Wite sesuai dengan standar.
 - c). Memastikan Operator Spiral membuat Spiral sesuai dengan standar.
 - b. Wewenang
 - a) Meneruskan instruksi langsung dari Supervisor Produksi Kj-1 tentang kualitas, mutu kerja, dan instruksi kerja
 - b) Memberikan penilaian prestasi kerja bawahannya
 - c. Operator Cutting Kj-1
 - c. Tanggung Jawab Utama
 - a) Memotong PC Wite sama panjang sesuai ukuran
 - b) PC Wite yang akan dipakai atau dipotong tidak berkarat

c) Membersihkan lingkungan kerjanya.

9. Operator Spiral Kj-1

a. Identitas Jabatan

Pembuat Spiral

b. Tanggung Jawab Utama

a) Pembuatan Spiral

10. Operator Heading Kj-1

a. Tanggung Jawab Utama

a) Pembuatan kepala paku dengan mesin Heading

b) Memisahkan hasil Heading yang tidak sempurna

c) Memperbaiki atau men setting kembali Heading untuk pembuatan Heading yang diluar standar

11. Operator Cage Forming Kj-1

a. Tanggung Jawab Utama

a) Memilih dan memastikan PC Wite yang akan diikat hasil Heading standar dan tidak cacat

b) Pastikan panjang PC bar sama panjang

c) Mengikat Pc wite dengan jarak max. 5 cm sepanjang 3 kali diameter tiang pancang yang akan dibuat dibagian ujung dan pangkal. Untuk bagian tengah dengan jarak spiral max 10 cm .

d) Mengikat PC wite dengan sempurna

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12. Foreman Forming Kj-

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Memastikan Operator Catting memotong sesuai dengan standar
 - b) Memastikan Operator Heading dalam memasang kepala paku pada PC Wire sesuai dengan standar
 - c) Memastikan Operator Spiral membuat Spiral sesuai dengan standar
- b. Wewenang
 - a) Memberikan penilaian prestasi kerja bawahannya

13. Operator Cutting Kj-2

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Memotong PC Wire sama panjang sesuai ukuran
 - b) PC wire yang akan dipakai atau dipotong tidak terkarat
 - c) Membersihkan lingkungan kerjanya

14. Operator Spiral Kj-2

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a). Pembuatan Spiral

15. Operator Heading Kj-2

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Mengamplas bagian ujung PC Wire yang akan di Heading
 - b) Pembuatan kepala paku dengan mesin Heading

16. Operator Cage Forming Kj-2

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Memilih dan memisahkan PC Wire yang akan diikat hasil Headingnya standar dan tidak cacat

- b) Pastikan panjang PC bar sama panjang

17. Operator Hoist Cran Di bag Setting Kj-1

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Melakukan Services berkala
 - b) Melakukan Pengecekan sebelum hoest Cran dioperasikan

18. Pelaksana Setting Kj-1

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Penguncian antara asesoris dan join harus rapat
 - b) Permukaan asesoris yang kotor dan benjolan yang timbul akibat las harus dibersihkan atau digerinda terlebih dahulu
 - c) Pastikan join plat tidak peot/gepeng, apabila peot/gepeng agar di perbaiki terlebih dahulu sebelum dipasang keasesoris

19. Foreman Setting KJ-2

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Pastikan mould telah dibersihkan dengan memberikan oli, solar, pada mould untuk menghindari conerete supaya tidak lengket ke mould
 - b) Pastikan mould yang telah diisi dengan rangkain yang telah dirakit sesuai dengan ukuran yang akan diproduksi
 - c) Pastikan pemasangan pada asesoris bagian ujung dan pangkal moulding sudah sempurna terpasang
- b. Wewenang
 - a) Meneruskan intruksi langsung dari Supervisor Kj-2 tentang kualitas, masa kerja dan intruksi kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

20. Operator Hoist Cran Di Bag. Setting Kj-2

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Melakukan Service berkala
 - b) Menjaga kebersihan Hoist cran Bagian Setting Kj-2
 - c) Melakukan pengecekan sebelum Hoist Cran di operasikan
 - d) Mengoperasikan Hoist Cran sesuai dengan intrukstur kerja
 - e) Mengangkat moulding pada posisi titik angkat
 - f) Memastikan panel setelah HC selesai digunakan

21. Pelaksana Setting Kj-2

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Menguncian antara asesoris dan join harus rapat
 - b) Permukaan asesoris yang kotor dan bejolan yang timbul akibat las harus diberikan tau digerinda terlebih dahulu
 - c) Pastikan join plat tidak peot/gepeng agar diperbaiki terlebih dahulu sebelum dipasang keasesoris

22. Foreman Placing Kj-1

- a. Tanggung Jawab Utaman
 - a) Memastikan operator Bacing plan telah memproses adukan material sesuai dengan standar
 - b) Memastikan bahwa lokasi kerja pada bagian pengisian telah dibersihkan
- b. Wewenang
 - a) Meneruskan intruksi langsung dari supervisor Produksi Kj-1 tentang kualitas, mutu kerja, intruksi kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

23. Operator Baching Machine Kj-1

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Membersihkan ruangan Baching Plan
 - b) Melakukan service berkala
 - c) Mengoperasikan Baching Plan sesuai dengan instruksi kerja

24. Operator Feding Machine Kj-1

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Menjaga kebersihan mesin Feding Machine
 - b) Melakukan service berkala
 - c) Mengoperasikan Feding Machine sesuai dengan instruksi kerja

25. Pelaksanaan Placing Kj-1

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Bagian Join diisi dengan concrete $\frac{2}{3}$ dari diameter mould dengan memadatkannya
 - b) Keseluruhan PC bar harus di cek diisi ujung sampai pangkal

26. Foremen Placing Kj-2

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Memastikan operator Baching Plan telah memproses adukan material sesuai dengan standar
- b. Wewenang
 - a) Meneruskan instruksi langsung dari Supervisor Produksi Kj-2 tentang kualitas, masa kerja, serta instruksi kerja
 - b) Memberikan penilaian prestasi kerja bawahannya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

27. Operator Baching Plan Kj-2

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Menjaga kebersihan ruangan Baching Plan
 - b) Melakukan service berkala

28. Operator Feding Machine Kj-2

- a. Tanggung jawab utama
 - a) Menjaga kebersihan mesin Feding Machine
 - b) Melakukan service berkala
 - c) Melakukan Feding Machine sesuai dengan instruksi kerja

29. Pelaksanaan Placing Kj-2

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Bagian Join diisi dengan concrete 2/3 dari diameter mould dengan memadatkannya
 - b) Kelurusan PC bar harus dicek dari ujung sampai pangkal
 - c) Cek pemasangan barel apabila ada tiang tidak sempurna wajib diperbaiki

30. Operator Hoist Cran Di Spinning Kj-1

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Menjaga kebersihan Hoist Cran Kj-1
 - b) Melakukan service berkala
 - c) Mengoperasikan Hoist Cran sesuai dengan instruksi kerja
 - d) Mengangkat moulding tidak lebih dari satu set

31. Operator spinning Kj-1

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Membersihkan as, roda, dan lokasi mesin spinning

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b) Melakukan pelumasan berkala pada bering roda
- c) Mengoperasikan Spinning sesuai dengan instruksi kerja

32. Operator Steam Curring (Boiler)Kj-1

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Menjaga kestabilan air dimesin boiler
 - b) Membuang kotoran endapan setiap selesai mengoperasi Boiler
 - c) Membuka kran uap setelah selesai produksi

33. Operator Hoist Cran di Spinning Kj-2

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Menjaga kebersihan Hoist Cran di Spinning Kj-2
 - b) Melakukan service berkala

34. Operator Spinning Kj-2

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Mengoperasikan Spinning sesuai produksi kerja

35. Operator Steam Curring (Boiler) Kj-2

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Menjaga kestabilan air dimensin boiler
 - b) Membuang kotoran endapan setiap selesai mengoperasikan Boiler
 - c) Membuka kran uap setelah selesai produksi

36. Foreman Remoulding Kj-1

- a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Pastikan mould yang telah selesai di steam siap untuk dibuka
 - b) Pastikan petugas membuka pen Moulding dengan baik keseluruhan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c) Pastikan PC Wire telah dipotong pada ujung dan pangkal tiang
- b. Wewenang
 - a) Meneruskan instruksi langsung dari Supervisor produksi Kj-1 tentang kualitas, mutu kerja, serta instruksi kerja
 - b) Memberikan penilaian prestasi kerja bawahannya
37. Operator Hoist Cran di Bagian Remoulding Kj-1
 - a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Menjaga kebersihan Hoist Cran di Bagian Remoulding Kj-1
 - b) Melakukan service berkala
38. Pelaksana Remoulding Kj-1
 - a. Tanggung Jawab Utama
 - a) Pengangkatan Moulding dari dalam bak steam pada titik angkat
 - b) Tidak menumpuk Mould hasil bongkaran dari bak steam lebih dari 3, agar perputaran Mould sebagian setting cepat
 - c) Tidak memasukkan atau melemparkan asesoris kedalam Moulding saat akan dibawa ketempat setting, untuk menjaga permukaan dalam Mould tidak rusak

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

LANDASAN TEORI

A. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai “ The Process by which behavior is energized and directed” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut dipupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan dan kebutuhan). Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu.²¹

Menurut Dirgahayu Lantara dan Muhammad Nursan dalam buku dunia industri perspektif psikologi tenaga kerja bahwa motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Konsep ini digunakan untuk menjelaskan perbedaan-perbedaan dalam intensitas perilaku dimana perilaku yang bersemangat adalah hasil dari tingkat motivasi yang kuat.²²

²¹ Pandji, Anoraga. *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hlm. 34

²² Dirgahayu Lantara dan Muhammad Nusran, *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*, (Makassar: Nas media Pustaka, 2019), Hlm. 40

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengertian Kerja

Menurut Stephen P. Robbins mendefinisikan motivasi (Motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.²³

Menurut kamus besar bahasa Indonesia “kerja diartikan sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian”.

Menurut Wj.s.poerwardamita “kerja adalah melakukan sesuatu”, sedangkan menurut Taliziduha Ndaha “Kerja adalah proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber daya, perubahan atau penambahan nilai pada suatu unit alat pemenuhan kebutuhan yang ada”.

Menurut B. Renita kerja dipandang dari sudut sosial merupakan kegiatan yang dilakukan dalam upaya untuk mewujudkan kesejahteraan umum, terutama bagi orang-orang terdekat (keluarga) dan masyarakat, untuk mempertahankan dan mengembangkan kehidupan, sedangkan dari sudut rohani atau religius, kerja adalah suatu upaya untuk mengatur dunia sesuai dengan kehendak sang pencipta. Dalam hal ini, bekerja merupakan suatu komitmen hidup yang harus dipertanggung jawabkan kepada Tuhan.

Berdasarkan beberapa pengertian kerja di atas, peneliti dapat menyimpulkan mengenai pengertian kerja. Kerja yaitu kegiatan yang dilakukan seseorang untuk menyelesaikan atau mengartikan sesuatu yang

²³ Darmadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2018), Hlm.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menghasilkan alat pemenuhan kebutuhan yang ada seperti barang atau jasa dan memperoleh bayaran atau upah.

3. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Yohanes Susanto dalam buku peran pemimpin dalam pengelolaan koperasi bahwa motivasi kerja sebagai sesuatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah tujuan tertentu.²⁴ Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan bersemangat. Dengan cepat disini dimaksudkan cepat yang berhati-hati.

Menurut basri motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja daripada yang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untu lebih konsisten pada tujuan kerja. Ada juga yang lebih menyukai dorongan kerja tanpa mengharapkan imbalan, sebab ia

²⁴ Yohanes Susanto, *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*, (Yogyakarta: Bumi Utama, 2017), Hlm. 40

menemukan kesenangan dan kebahagiaan dalam perolehan kondisi yang dihadapi.

Dalam memotivasi karyawan pimpinan disamping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan organisasi, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para karyawan. Dari pengertian para tokoh diatas maka, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

4. Hakekat Motivasi

Pada garis besarnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan terhadap bawahannya dapat digolongkan atas (dua) jenis, yaitu :

- a. Motivasi yang positif
 - a) Penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
 - b) Informasi, yaitu memberikan penjelasan kepada bawahan tentang latar belakang atau alasan pelimpahan tugas.
 - c) Pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai seorang individu.
 - d) Menimbulkan persaingan, misalnya dengan pemberian hadiah tertentu bila target tercapai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e) Kebanggaan, yaitu dengan menghargai hasil karya karyawan yang mempunyai prestasi yang baik sehingga ia bangga dengan hasil kerjanya.
- f) Uang, jelas merupakan suatu alat motivasi yang berguna untuk memuaskan kebutuhan ekonomi karyawan, dapat berupa gaji atau insentif.
- g) Partisipasi, yaitu dengan menerima usul dari karyawan dalam pengambilan keputusan, atau dengan kata lain karyawan diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan.
- b. Motivasi yang negatif, merupakan kebalikan dari semua tindakan yang diambil oleh motivator dalam upaya melaksanakan memotivasi karyawan²⁵.

Motivasi tenaga kerja akan ditentukan oleh unsur perangsangnya, perangsang yang dimaksud merupakan mesin penggerak motivasi tenaga kerja sehingga menimbulkan pengaruh perilaku individu tenaga kerja yang bersangkutan.

Unsur-unsur penggerak tersebut adalah :

- a) Kinerja (Achievement)

Seorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan atau need dapat mendorongnya mencapai sasaran. Melalui suatu Achievement Motivation Training maka Entrepreneurship, sikap hidup untuk berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.

²⁵Henni Indrayani Dkk, *Manajemen SDM Terintegrasi*, (Pekanbaru : Suska Press, 2013),
hal. 74

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b) Penghargaan (Recognition)

Penghargaan, pengakuan atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi atau hadiah.

c) Tantangan (Challenge)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

d) Tanggung jawab (Responsibility)

Adanya rasa ikut memiliki (sense of belonging) akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.

e) Pengembangan (Development)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju atau disebut juga promosi, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat.²⁶

5. Teori Motivasi Kerja

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya berisikan langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan tertentu, baik tujuan individual maupun tujuan organisasi.

²⁶*Ibid*, hlm. 75

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Beberapa teori motivasi yang telah dikemukakan oleh para ahli antara lain:

a. Teori Hiererki kebutuhan Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri.²⁷

Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya, jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasny.

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling besar
- 2) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 3) Kebutuhan untuk rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafialiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.

²⁷Dr. A.A. Anwar Rabu Mangkunegara Drs., M.Si.Psi, *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, (Remaja Rosdakarya : Bandung, 2009), hlm. 94

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.²⁸

b. Teory ERG (Existence Relatedness, Growth) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- 1) Existence needs. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakain, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- 2) Relatedness Need. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- 3) Growth needs. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

c. Teori insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleks dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

²⁸*Ibid*, hlm. 97

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

d. Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang.²⁹

e. Teori lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari kurt lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada insting atau habit. Kurt lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungan nya.³⁰

6. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja

Untuk memotivasi karyawan dalam suatu organisasi, sangat ditentukan oleh kepiawain seorang pimpinan untuk memahami faktor-faktor motivasi sebagai daya pendorong atau penguat sehingga individu tergerak untuk bekerja dalam mencapai tujuan organisasi.

²⁹*Ibid*, hlm. 98

³⁰*Ibid*, hlm. 100

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:³¹

a. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

b. Kebutuhan Masa depan

Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis, dan optimisme.

c. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestise timbul adanya karna prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

d. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi potensi orang secara penuh.

³¹ Pandi Afandi, *Concept & Indikator Human Resources Management For Management Research*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2016), Hlm. 13

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

7. Indikator motivasi kerja

Dimensi dan Indikator yang terdapat pada motivasi kerja adalah :

a. Dimensi kebutuhan untuk berprestasi

Kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang.³² Dimensi kebutuhan untuk berprestasi terdiri dari indikator:

1. Upaya mencapai prestasi
2. Semangat mendapatkan informasi terkini
3. Kemampuan menghadapi tantangan kerja³³

b. Dimensi kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja karyawan.³⁴ Dimensi kebutuhan untuk berafiliasi terdiri dari indikator:

1. Semangat untuk dapat bekerja sama
2. Semangat akomodasi kepentingan lain³⁵

c. dimensi kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta menggerakkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau

³² Siti Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardhika, “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016 ”balance. Vol.XIV No.2, Juli 2017Hlm. 87

³³ Ismuehadjar, *Good Governance Sekretariat DPRD*, (Yogyakarta: Budi Utama, 2019), Hlm. 67

³⁴ Siti Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardhika, *Op-Cit*, Hlm. 87

³⁵ Ismuehadja, *Op-Cit*, Hlm. 67

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kedudukan yang terbaik.³⁶ Dimensi kebutuhan untuk berkuasa memiliki indikator seperti:

1. Berupaya menghormati pimpinan
2. Berusaha tidak diremehkan
3. Berusaha menjaga wibawa

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen

Menurut Salancik dalam buku komitmen organisasi mengatakan komitmen adalah suatu keadaan dengan mana seorang individu menjadi terikat olehnya melalui tindakan dengan keyakinan sehingga ia bertahan untuk beraktivitas dan terlibat didalamnya.³⁷

2. Pengertian Organisasi

Menurut Poerdarminta dalam kamus umum bahasa indonesia bahwa organisasi adalah kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.³⁸

Menurut parulian hutapea dan nurianna thoha dalam buku kompetisi plus, teori, desain, kasus, dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis bahwa organisasi sekumpulan orang yang bekerja

³⁶ Siti Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardhika, *Op-Cit*, Hlm. 87

³⁷ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Komitmen Organisasi*, (Makasar: Nas Media Pustaka, 2018), Hlm. 32

³⁸ Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2007), Hlm. 862

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sama dengan cara mendistribusikan pekerjaan guna mencapai tujuan tertentu.³⁹

3. Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif dalam buku komitmen organisasi bahwa komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi dengan cara tetap bertahan dalam organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun.⁴⁰

Komitmen organisasi merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan. Komitmen organisasi atau loyalitas pekerja adalah tingkatan dimana pekerja mengidentifikasi dengan organisasi dan ingin melanjutkan secara aktif berpartisipasi didalamnya (Newstrom, 2011: 223).. Komitmen berhubungan dengan kuat dan terikat dengan organisasi di tingkat emosional. Sering mencerminkan keyakinan pekerja dalam misi dan tujuan perusahaan, keinginan mengembangkan usaha dalam penyelesaian, dan intensi melanjutkan bekerja disana. Komitmen biasanya lebih kuat diantara pekerja berjangka panjang, mereka yang mempunyai pengalaman keberhasilan personal dalam organisasi dan mereka yang bekerja dengan kelompok kerja yang mempunyai komitmen.

³⁹ Parulian Hutapea dan Nurianna Thoha, *Kompetesi Plus, Teori, Desain, Kasus, dan penerapan untuk HR dan organisasi yang dinamis*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2008), Hlm. 57

⁴⁰ Ria Mardiana Yusuf dan Darman Syarif, *Op-Cit*, Hlm. 32

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dengan demikian, dapat diperoleh kesimpulan bahwa komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasikan dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.⁴¹

4. Faktor mempengaruhi komitmen organisasi

Msshane dan von Glinow 2010:113) memandang komitmen organisasi sebagai loyalitas organisasional. Cara untuk membangun komitmen organisasional adalah melalui:

1. Justice and support (Keadilan dan dukungan), Affective Commitment lebih tinggi pada organisasi yang memenuhi kewajibannya pada pekerja dan tinggal dengan nilai-nilai humanitarian seperti kejujuran, kehormatan, kemaun memaafkan dan integritas moral. Organisasi yang mendukung kesejahteraan pekerja cenderung menuai tingkat loyalitas lebih tinggi.
2. Shared values (nilai bersama), Affective commitment menunjukkan identitas mencapai tingkat tertinggi ketika pekerja yakin nilai-nilai mereka sesuai dengan nilai-nilai dominan organisasi. Pengalaman pekerja lebih nyaman dan dapat diduga ketika mereka sepakat dengan nilai-nilai mendasari keputusan korporasi.
3. Trust (kepercayaan). Kepercayaan menunjukkan harapan positif satu orang terhadap orang lain dalam situasi yang melibatkan risiko.

⁴¹Wibowo, *Manajemen kinerja*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2016, edisi ke 5), Hlm 430

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kepercayaan berarti menempatkan nasib pada orang lain atau kelompok. Untuk menerima kepercayaan, maka kita juga harus menunjukkan kepercayaan. Pekerja memperkenalkan dengan dan merasa berkewajiban bekerja untuk organisasi hanya apabila mereka mempercayai pemimpin mereka.

4. Organizational Comprehension (pemahaman organisasional). Pemahaman organisasional menunjukkan seberapa baik bekerja memahami organisasi, termasuk arah strategis, dinamika sosial, dan tata ruang fisik, kepedulian ini merupakan prasyarat penting bagi affective commitment karena adalah sulit untuk mengidentifikasi dengan sesuatu yang tidak kita ketahui dengan baik.
5. Employee involvement (pelibatan pekerja). Pelibatan pekerja meningkatkan affective commitment dengan memperkuat identitas sosial pekerja dengan organisasi. Pekerja merasa bahwa mereka menjadi bagian dari organisasi apabila mereka berpartisipasi dalam keputusan yang mengarahkan masa depan organisasi. Pelibatan pekerja juga membangun loyalitas karena memberikan kekuasaan ini menunjukkan kepercayaan organisasi pada pekerjanya.

Pekerja yang memiliki komitmen organisasional biasanya akan mempunyai catatan kehadiran baik, menunjukkan keinginan kesetiaan pada kebijakan perusahaan, dan mempunyai turnover rate lebih rendah. Komitmen dapat menurun atau meningkat karena faktor-faktor sebagai berikut (Newstrom, 2011; 224):

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Inhibiting factors, (faktor penghambat): menyalahkan secara berlebihan, mengucapkan terima kasih tidak tulus, kegagalan meneruskan, ketidakkonsistenan, dan ketidak sesuain, meningkatnya ego dan gangguan.
2. Stimulating factors, (faktor perangsang): kejelasan aturan dan kebijakan, investasi pada pekerja berupa pelatihan, penghargaan dan apresiasi atas usaha, partisipasi dan otonomi pekerja, membuat pekerja merasa dihargai, pengingat atas investasi pekerja, mengusahakan dukungan bagi pekerja, membuat peluang bagi pekerja untuk menyatakan kepedulian pada orang lain.⁴²

6. Indikator Komitmen Organisasi

Indikator komitmen organisasi sebagai berikut :

- a. Komitmen afektif adalah keterikatan emosional positif terhadap organisasi dan identifikasi kuat dengan nilai dan tujuannya. karyawan secara efektif berkomitmen pada organisasi karena mereka menginginkannya.
- b. Komitmen normatif adalah perasaan wajib untuk tinggal dengan organisasi karena alasan moral atau alasan etis. Komitmen normatif karyawan untuk tinggal dengan sebuah organisasi karena mereka merasa mereka harus.
- c. Komitmen berkelanjutan adalah komitmen karyawan yang tetap tinggal dengan organisasi karena adanya alasan ekonomi yang tinggi

⁴²Ibid, Hlm.434-435

dan alasan sosial yang terlibat apabila meninggalkan organisasi. Komitmen berkelanjutan membuat karyawan tetap tinggal dengan organisasi karena mereka merasa harus melakukannya.⁴³

C. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja secara etimologinya, kinerja berasal dari kata performance. Performance berasal dari kata to perform yang mempunyai beberapa masukan yaitu :

- a. Memasukkan, menjalankan, melaksanakan
- b. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar
- c. Menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan
- d. Menggambarkannya dengan suara atau alat music
- e. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggungjawab
- f. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan
- g. Melakukan sesuatu yang di harapkan oleh seseorang atau mesin

Dari masukan tersebut dapat diartikan kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan

⁴³Karina Desika Lydia Dkk, "Pengaruh Learning Orientation dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan" *Jurnal Administrasi Negara*, Vol.58 No. 1 Mei 2018, Hlm. 136

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan.⁴⁴

2. Pengertian Karyawan

karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Selain pengertian diatas, ada banyak sekali pengertian kata karyawan yang telah diutarakan oleh para ahli, seperti beberapa contohnya adalah sebagai berikut :

Menurut subri, karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung dalam aktivitas itu.

Menurut Hasibuan, pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai tenaga yang menjalankan setiap aktifitas yang ada dalam organisasi perusahaan. karyawan merupakan aset terpenting yang memiliki pengaruh sangat besar

⁴⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), Hlm 5

terhadap kesuksesan sebuah perusahaan. Tanpa mesin canggih, perusahaan dapat terus beroperasi secara manual, akan tetapi tanpa karyawan, perusahaan tidak akan berjalan sama sekali.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan. Sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seseorang karyawan akan masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Tingkatan dapat bermacam istilah. Kinerja karyawan dapat dikelompokkan ke dalam : tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melalui target, sesuai target atau dibawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan ‘untuk kerja’ dari seorang karyawan.⁴⁵

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolok ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja karyawan atau

⁴⁵M. Manulang, *pengantar Ekonomi Perusahaan*, (medan: Ghalia Indonesia,1973), hlm.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja konkret yang dapat diamati dan diukur.⁴⁶

4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang memengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.⁴⁷

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada dibawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai yang telah ditetapkan.

⁴⁶Veithzal Rivai, *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2009), Hlm 549

⁴⁷Kasim, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Rajawali Press, 2016), Hlm. 191

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

c. Rancangan Kerja

Rancangan kerja akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

e. Motivasi kerja

Pimpinan organisasi perlu mengetahui motivasi kerja dari anggota organisasi (karyawan). Dengan mengetahui motivasi itu maka pimpinan dapat mendorong karyawan bekerja lebih baik.

f. Pendidikan

Pada umumnya seseorang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Hal demikian ternyata merupakan syarat yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tanpa bekal pendidikan, mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru didalam cara atau suatu sistem kerja.

g. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sifat kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang sangat erat dengan motivasi, kedisiplinan dengan suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu dan biaya akan memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

h. Keterampilan

Keterampilan banyak pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan, keterampilan karyawan dalam perusahaan dapat ditingkatkan melalui training, kursus-kursus dan lain-lain.

i. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat.

j. Teknologi

Dengan adanya kemajuan teknologi yang meliputi peralatan yang semakin optimis dan canggih, akan mendukung tingkat produksi dan mempermudah manusia dalam melaksanakan pekerjaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

k. Sarana produksi

Faktor –faktor produksi harus memadai dan saling mendukung dalam proses produksi⁴⁸

l. Jaminan sosial

Perhatian dan pelayanan perusahaan kepada setiap karyawan, menunjang kesehatan dan keselamatan. Dengan harapan agar karyawan semakin bergairah dan mempunyai semangat untuk bekerja.

m. Manajemen

Dengan adanya manajemen yang baik maka karyawan akan bernegosiasi dengan baik. Dengan demikian kinerja karyawan akan meningkat.

Penilaian kerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.⁴⁹

5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan terbagi menjadi lima yaitu :

- a. Kuantitas yang diukur dari perspsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

⁴⁸*Ibid*, Hlm.192

⁴⁹*Ibid*,Hlm.193

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- c. Keandalan adalah kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diisyaratkan dengan supervise minimum, dengan pelayanan yang akurat, benar dan tepat.
- d. Kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja.
- e. Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna sebesar-besarnya.⁵⁰

D. Motivasi kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam Ekonomi Syari'ah

1. Motivasi Kerja Dalam Ekonomi Syari'ah

Motivasi kerja dalam islam bukanlah untuk mengejar kekayaan dengan segala cara tapi untuk beribadah. Menurut AH Pohan dalam buku *Be A Smart Leader* mengatakan bahwa terdapat 3 esensi untuk menciptakan karyawan termotivasi bekerja di lingkungan perusahaan berlandaskan Al-Quran sebagai berikut :⁵¹

⁵⁰ Siti Salbiyah dan Budi Wahyu Mahardhika, *op-cit*, Hlm.89

⁵¹ AH Pohan, *Be A Smart Leader*, (Yogyakarta: GalangPress, 2010), Hlm. 112.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Keadilan

Untuk memotivasi karyawan dalam mengerjakan tugasnya maka sifat adil harus dimiliki pemimpin. Sebagaimana Allah SWT menjelaskan tentang adil dalam QS. An-nisa' ayat 58 yang berbunyi :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴾

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat.*

b. Keamanan kerja

Dalam bekerja keamanan sangat penting. Sebagaimana Allah SWT menjelaskan keamanan dalam QS. Al-An'am ayat 82 yang berbunyi :

﴿ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَلَمْ يَلْبِسُوا إِيمَانَهُمْ بِظُلْمٍ أُولَٰئِكَ لَهُمُ الْأَمْنُ وَهُمْ مُّهْتَدُونَ ﴾

Artinya : *Orang-orang yang beriman dan tidak mencampuradukkan iman mereka dengan kezaliman (syirik), mereka Itulah yang mendapat keamanan dan mereka itu adalah orang-orang yang mendapat petunjuk.*

c. Keterlibatan

Keterlibatan adalah keadaan terlibat. Sebuah motivasi akan terwujud apa bila anggotanya di ikut sertakan dalam kegiatan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Komitmen Organisasi Dalam Ekonomi Syari'ah

Dalam islam komitmen seseorang tercermin dalam setiap aktivitas atau tindakan yang dilakukan nya. Menurut sopiah beberapa faktor berlandaskan Al-Quran agar terbentuknya komitmen pada suatu perusahaan :⁵²

1. Budaya keterbukaan

Allah SWT berfirman dalam QS. An-nisa' ayat 135 yang berbunyi

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ شُهَدَاءَ لِلّٰهِ وَلَوْ عَلَىٰ أَنْفُسِكُمْ
أَوِ الْوَالِدَيْنِ وَالْأَقْرَبِينَ إِن يَكُنْ غَنِيًّا أَوْ فَقِيرًا فَاللّٰهُ أَوْلَىٰ بِهِمَا فَلَا
تَتَّبِعُوا أَهْوَىٰ أَنْ تَعْدِلُوا وَإِنْ تَلَوُّا أَوْ تُعْرَضُوا فَإِنَّ اللَّهَ كَانَ بِمَا تَعْمَلُونَ
خَبِيرًا

Artinya : *Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. jika ia Kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa nafsu karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan.*

2. Kerja Sama

Allah SWT berfirman dalam QS. Al- Maidah Ayat 2 :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ
إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

⁵² Puri Novianti, Skripsi: "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X" (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2011), Hlm. 32.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Artinya : *Tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya.*

3. Penghargaan kerja

Allah SWT Berfirman dalam QS. An- Naml Ayat 35:

وَإِنِّي مُرْسِلَةٌ إِلَيْهِمْ بِهَدِيَّةٍ فَنَظِرَةٌ بِمَ يَرْجِعُ الْمُرْسَلُونَ ﴿٣٥﴾

Artinya : *Dan Sesungguhnya aku akan mengirim utusan kepada mereka dengan (membawa) hadiah, dan (aku akan) menunggu apa yang akan dibawa kembali oleh utusan-utusan itu".*

3. Kinerja Karyawan Dalam Ekonomi Syari'ah

Pengertian kinerja atau prestasi kerja ialah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan pekerjaan. Sejauh mana keberhasilan seseorang atau organisasi dalam menyelesaikan pekerjaannya disebut "level of performance". Biasanya orang yang level of performance tinggi disebut orang yang produktif dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai level standar dikatakan sebagai tidak produktif atau ber performance rendah.⁵³ Firman Allah SWT dalam Al- Qur'an surah Al- Ahqaaf ayat 19 yang berbunyi

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

⁵³ Moh As'ad, *Psikologi industri*, PT. Rineka Cipta, Edisi Ke Empat, (Jakarta: 1991), h. 48.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapatkan hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Al Qur'an surah Al- A'raaf ayat 39 yang berbunyi :

وَقَالَتْ أُولَئِهِمْ لِأَخْرَجْتُهُمْ فَمَا كَانُوا لَكُمْ عَلَيْنَا مِنْ فَضْلٍ فذُوقُوا الْعَذَابَ بِمَا كُنْتُمْ تَكْسِبُونَ ﴿٣٩﴾

Artinya: *Dan berkata orang-orang yang masuk terdahulu di antara mereka kepada orang-orang yang masuk kemudian: "Kamu tidak mempunyai kelebihan sedikitpun atas Kami, Maka rasakanlah siksaan karena perbuatan yang telah kamu lakukan".*

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya segala kelebihan hanya milik Allah, oleh karna itu bekerja tidak hanya sebatas ibadah saja, karena pekerjaan merupakan proses frekuensi logisnya adalah pahala yang akan diterima. Dalam konteks ini, pekerjaan tidak hanya bersifat ritual dan ukhrowi, akan tetapi juga merupakan pekerjaan sosial yang bersifat duniawi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi kerja pada PT. Kunango Jantan dalam meningkatkan kinerja karyawan lapangan, diketahui bahwa motivasi kerja yang dilakukan PT. Kunango Jantan sudah dilakukan dengan baik seperti terpenuhinya indikator motivasi kerja yaitu kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk berafiliasi dan kebutuhan untuk berkuasa.
2. Komitmen Organisasi pada PT. Kunango Jantan dalam meningkatkan kinerja karyawan lapangan sudah berjalan dengan baik seperti terpenuhi indikator komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, komitmen lanjutan dan komitmen normatif.
3. Tinjauan ekonomi syariah terhadap motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan lapangan pada PT. Kunango jantan sudah terlaksana dengan ketentuan ekonomi syariah. Namun dampak kinerja belum meningkat sepenuhnya sesuai harapan yang semestinya.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah didapat oleh penulis, maka penulis hendak menyampaikan saran-saran kepada pihak-pihak yang terkait, yaitu:

1. Pimpinan perusahaan diharapkan memberi inovasi kepada setiap karyawan agar terbentuknya kinerja yang bagus dan sesuai harapan perusahaan.
2. Pimpinan perusahaan diharapkan memberi pengarahan khusus kepada setiap karyawannya untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja di perusahaan.
3. Pimpinan perusahaan harus tetap menjalankan tugasnya sesuai tuntutan konsep ekonomi syariah yang bisa di jadikan contoh yang baik untuk karyawannya dan menebar kebaikan untuk memajukan perusahaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi Pandi, (2016), *Concept & Indikator Humam Resources Managament For Management Researth*, Yogyakarta: Budi Utama.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Manajemen SDM*, (Bandung: PT. Refika Aditama, 2009).
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2009), *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- As'ad Moh, (1991), *Psikologi Industri*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Basri, Seta, (2011), *Pengertian Motivasi dan Devenisi Motivasi dalam Organisasi*. Setabasri01.blogspot.com
- Bungin Burhan, (2007), *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial Lainnya*, Jakarta: Kencana.
- Darmadi, (2018), *Manajemen Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: Budi Utama.
- Darwis Sudarwan Danim, (2003), *Metode Penelitian Kebidanan*, Jakarta: Eg.
- David Rees & Richard MCBain, *People Management Teori & Strategi*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007
- Dharma, Surya, (2009), *Manajemen Kinerja*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fred Luthans, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Penerbit Andi, 2006)
- Halim, Santika Hayulinda. 2012. "Analisi Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinargalesong Pratama Makassar". Skripsi. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Hasan Iqbal, (2006), *Analisi data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko. T Hani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Hasibuan. Malayu Sutan *Organisasi dan Motivasi*, Cet. 1, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996)
- Haapea Parulian dan Nurianna Thoha, (2008), *Kompetesi Plus, Teori, Desain, Kasus, dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi Yang Dinamis*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Inbrayani Henni Dkk, (2013), *Manajemen SDM Terintegritasi*, Pekanbaru: Suska Press.

Ismuehaadjar, (2019), *Good Governance Sekretariat DPRD*, Yogyakarta: Budi Utama.

Karina Desika Lydia Dkk, “*Pengaruh Learning Orientation dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*” *Jurna Administrasi Negara*, Vol.58 No. 1 Mei 2018.

Kasmir, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rajawali Pers.

Kristiwardhana Aryo, “*Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja karyawan Studi kasus* (Studi Pada PT. BPR Estika Artha Guna Semarang).

Lantara Dirgahayu dan Muhammad Nusran, (2019), *Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja*, Makassar: Nas Media Pustaka.

Manulang, (1973), *Pengantar Ekonomi Perusahaan*, Medan: Ghalia Indonesia.

Muhammad, *Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*, (Jakarta: Raja GrafindoPersada, 2008)

Novianti Puri, Skripsi: “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Yayasan X*” (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah, 2011).

Oktariza Tika, B Sc HRD (Human Resources Development), PT. Kunango Jantan, Wawancara 20 Mei 2019.

Pandji, Anoraga, (1992), *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Prawirosentono Suyadi, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, (Yogyakarta: BPFE, 1999).

Poerwadarminta, (2007), *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.

Pohan AH, (2010), *Be A Smart Leader*, Yogyakarta: Galang Pers.

Ruslan Rosady, S.H., M.H, *Metode Penelitian Public Relations dan Komunikasi*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2008).

Ricky W. Griffin, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Erlangga, 2004)

Rizai Veithzal, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Jakarta: Rajawali Pers.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Sawono Jonathan, (2010), *Pinta Menulis Karangan Ilmiah*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Simambela Lijan Poltak, (2012), *Kinerja Pegawai*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Salbiah dan Budi Wahyu Mahardhika, “*Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya tahun 2019*” Balance. Vol.XIV No.2, Juli 2017.
- Sugiono, (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R. & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sugrweni wiratna, (2014), *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Susanto Yohanes, (2017), *Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Koperasi*, Yogyakarta: Budi Utama.
- Susanto, Ari Junior, 2011. *Komitmen Organisasi*. Kumpulan Makalah-makalah, [Http://Juniarari.blogspot.co.id/2011/11/komitmen-organisasi.html](http://Juniarari.blogspot.co.id/2011/11/komitmen-organisasi.html)
- Thoha, Mifta, (2009), *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta: Grafindo Persada.
- Umar Husen, (2009), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Thesis Bisnis*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wenny Riani Putri, “*Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja PNS Pada Badan Perpustakaan, Arsip, dan Dokumentasi Provinsi Sumatera Utara*”.
- Wibowo, (2016), *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Yudianto Achmad Budi, Dkk, (2016), *Metode Penelitian Bisnis*, Malang: Polinemapers.
- Yusuf Ria Mardiana dan Darman Syarif, (2018), *Komitmen Organisasi*, Makassar: Nas Media Pustaka.

Lampiran

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUSIONER PENELITIAN

JUDUL PENELITIAN: “ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN LAPANGAN PADA PT. KUNANGO JANTAN DI RIMBO PANJANG KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR MENURUT EKONOMI SYARIAH”

Assalamu’alaikum Wr. Wb

Dalam rangka menunjang kegiatan penelitian yang akan saya lakukan untuk meraih gelar sarjana program Strata-1 Jurusan Ekonomi Syariah di Fakultas Syariah dan Hukum UIN SUSKA Riau, saya sangat mengharapkan bapak/ibu/saudara(i) bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi pertanyaan yang saya ajukan dibawah ini. Kusioner ini semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah. Oleh karena itu, saya menjamin kerahasiaan identitas dan jawaban yang diberikan sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, sehingga dapat memberikan sumbangan yang berarti pada penelitian ini. Atas bantuan dan kerja sama yang telah bapak/ibu/saudara(i) berikan, saya mengucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu’alaikum Wr. Wb

Hormat Saya

Happy Zurrahman

UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KUSIONER

Data Responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Jabatan Saat Ini :
Lama Menjabat Saat Ini :

PETUNJUK UMUM PENGISIAN KUSIONER

Adapun petunjuk pengisiannya adalah sebagai berikut :

1. Bapak/ibu diharapkan mengisi seluruh pertanyaan sesuai dengan petunjuk pengisian.
2. Tidak ada jawaban benar atau salah, oleh karena itu dimohon untuk mengisi jawaban sesuai dengan kondisi sebenarnya. Seluruh jawaban akan kami perlakukan sangat rahasia.
3. Pertanyaan kami mempergunakan skala 1 sampai dengan 4 yang berarti :
Angka 1 = sangat setuju (SS)
Angka 2 = setuju (S)
Angka 3 = Cukup Setuju (CS)
Angka 3 = tidak setuju (TS)
Angka 4 = sangat tidak setuju (STS)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
UIN Suska Riau
Sultan Syarif Kasim Riau

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya berupaya mencapai prestasi dalam bekerja di perusahaan					
2	Saya semangat dalam mendapatkan informasi terbaru di perusahaan					
3	Saya mampu menghadapi tantangan kerja dalam perusahaan					
4	Saya mampu bekerja sama dengan semua rekan kerja saya dalam perusahaan					
5	Dalam perusahaan Saya ikut serta memenuhi kebutuhan dalam kepentingan lain					
6	Saya selalalu menghormati pimpinan perusahaan					
7	Dalam perusahaan saya berusaha tidak diremehkan oleh karyawan lain					
8	Saya selalu menjaga wibawa dalam perusahaan					
9	Saya mengerjakan tugas sesuai prosedur dan standar perusahaan					
10	Saya anggota dalam kegiatan organisasi perusahaan					
11	Loyalitas dalam organisasi perusahaan adalah prinsip utama saya					
12	Menjadi anggota organisasi dalam perusahaan merupakan salah satu kebutuhan saya					
13	Saya selalu memperhatikan petunjuk yang diberikan atasan dalam memenuhi tujuan perusahaan					
14	Keinginan saya ikut serta dalam organisasi untuk melakukan hal yang tepat dalam perusahaan					
15	Saya mengerjakan tugas sesuai prosedur dan standar perusahaan					
16	Saya menyelesaikan pekerjaan berdasarkan target perusahaan					
17	Saya menyelesaikan tugas diawal waktu					
18	Saya mengerjakan tugas dengan kualitas yang baik					

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA

WAWANCARA UNTUK PIMPINAN

1. Bagaimana rencana kedepan bapak/ibu untuk pengembangan usaha pada Pt Kunango Jantan?
2. Apa saja yang harus dilakukan untuk mencapai keinginan tersebut?
3. Berdasarkan pengalaman selama ini, bagaimana cara perusahaan melakukan penilaian kinerja karyawan?
4. Kriteria apa saja yang ditetapkan dalam menilai kinerja karyawan saat ini?
5. Menurut bapak, kelebihan dan kelemahan penilaian kinerja karyawan yang ada saat ini?
6. Siapa yang menilai kinerja karyawan saat ini?
7. Bagaimana tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan?
8. Bagaimana karakteristik dan syarat minimal masing-masing jabatan?

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DOKUMENTASI



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGESAHAN
PERBAIKAN SKRIPSI**

Skripsi dengan judul ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN LAPANGAN PADA PT. KUNANGO JANTAN DI RIMBO PANJANG KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR MENURUT EKONOMI SYARIAH yang ditulis oleh :

Nama : Happi Zurrahman
NIM : 11425103814
Program Studi : Ekonomi Syariah

Telah diperbaiki sesuai dengan permintaan Tim Penguji Munaqasyah Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 2 Januari 2020
TIM PENGUJI MUNAQASYAH

Ketua
Bambang Hermanto, M. Ag
Sekretaris
Nuryanti, S.EI. ME.Sy
Penguji I
Syamsurizal, SE, M.Sc.Ak
Penguji II
Nurnasrina, SE, M. Si

.....
.....
.....
.....

Kasubbag Akademik
Fakultas Syariah dan Hukum

Jalilus, S.Ag
NIP. 19750801 200701 1 023

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



JURNAL HUKUM ISLAM

مجلة الأحكام الشرعية

Journal For Islamic Law

JL. H.R. Soebrantas No. 155 KM 18 Simpang Baru, Panam Pekanbaru 28293

Po. Box 1004 Telp. (0761) 561645 Fax. (0761) 562052

www. Jurnalhukumislam.com email. admin@jurnalhukumislam.com

HP. 081275158167 – 085213573669

SURAT KETERANGAN

Pengelola Jurnal Hukum Islam dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : **HAPPI ZURRAHMAN**
NIM : **11425103814**
Jurusan : **EKONOMI SYARIAH**
Judul : **ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN LAPANGAN PADA PT. KUNANGO JANTAN DI RIMBO PANJANG KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR MENURUT EKONOMI SYARIAH**

Pembimbing : **Dr. Jenita, SE, MM**

Nama tersebut diatas telah menyerahkan jurnal Skripsi sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan.

Pekanbaru, 06 Januari 2020

An. Pimpinan Redaksi



M. Alpi Syahrin, SH., MH., CPL

NIP. 198804302019031010



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون
FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

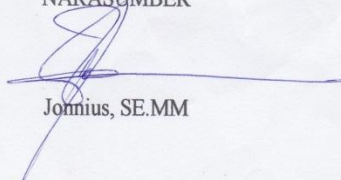
Jl. H. R. Soebrantas No. 155 Km. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 Po. Box. 1004 Telp. 0761-561645
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : rektor@uin-suska.ac.id

BERITA ACARA SEMINAR USUL PENELITIAN

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. N A M A | : Happi Zurrahman |
| 2. NOMOR MAHASISWA | : 11425103814 |
| 3. JUDUL USUL PENELITIAN | : Analisis motivasi kerja dan kemitraan organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan dari perspektif ekonomi islam pada pt. Kunanjo tantan di rimbo panjang kabupaten kampar |
| 4. Hari/Tgl. Diseminarkan | : Rabu / 06 Februari 2019 |
| 5. Hasil Seminar dirumuskan adalah | : |
| a. Judul | : Disetujui / Ditolak / Disempurnakan |
| b. Latar Belakang Masalah | : Jelas/Masih Kabur/Perlu Perbaikan + data tery kinaryi |
| c. Permasalahan | : Jelas / Masih Kabur / Dirumuskan kembali agar menjadi jelas |
| d. Tujuan dan Kegunaan Penelitian | : Jelas / Mengambang / Perlu Perbaikan |
| e. Kerangka Teoritis (jika ada) | : Jelas / Kurang Jelas / Perlu Disempurnakan |
| f. Rumusan Hipotesis (jika ada) | : Cukup Tajam / Perlu Dipertajam |
| g. Metode Penelitian | : Jelas / Masih Kabur / Perlu Perbaikan |
| h. Daftar Pustaka | : Cukup / Belum untuk mendukung pemecahan masalah yang diteliti |

Demikianlah keputusan Tim Seminar disampaikan kepada yang bersangkutan, untuk selanjutnya disampaikan kepada Dekan / Wakil Dekan I

NARASUMBER


Jonnius, SE.MM

Catatan :
Perubahan Judul dalam Seminar
Dikonsultasikan dengan WD I



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARIAH AND LAW

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-561645
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: rektor@uin-suska.ac.id

PENGESAHAN PERBAIKAN SEMINAR PROPOSAL
FAKULTAS SYARIAH DAN HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU

Proposal dengan judul **ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN LAPANGAN PADA PT. KUNANGO JANTAN DI RIMBO PANJANG KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR DITINJAU DARI PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**
ditulis oleh saudara :

Nama	: Happi Zurrahman
NIM	: 11425103814
Program Studi	: Ekonomi Syariah
Diseminarkan pada	
Hari / Tanggal	: Rabu / 06 Februari 2019
Narasumber	: Jonnius, SE., MM

Telah diperbaiki sesuai dengan saran narasumber seminar proposal mahasiswa Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Kepala Sub-Bagian Akademik

Asfendi, S.Ag., M.Si
NIP. 19610918 198803 1 002

Pekanbaru, 06 Februari 2019
Narasumber

Jonnius, SE., MM
NIP. 196806162014111002



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS SYARI'AH & HUKUM

كلية الشريعة و القانون

FACULTY OF SYARI'AH AND LAW

Jl. H. R. Soebrantas No. 155 KM. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp / Fax. 0761-562052
Web. www.fasih.uin-suska.ac.id Email : fasih@uin-suska.ac.id

Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/1665/2019
Sifat : Biasa
Lamp. : 1 (Satu) Proposal
Hal : **Mohon Izin Riset**

Pekanbaru, 22 Februari 2019

Kepada
Yth. Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP
Provinsi Riau

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Disampaikan bahwa salah seorang mahasiswa Fakultas Syari'ah dan Hukum Universitas Sultan Syarif Kasim Riau :

Nama : HAPPI ZURRAHMAN
NIM : 11425103814
Jurusan : Ekonomi Syariah S1
Semester : X (Sepuluh)
Lokasi : Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang, Rimba Panjang,
Kec. Tambang, Kab. Kampar

bermaksud akan mengadakan riset guna menyelesaikan Penulisan Skripsi yang berjudul : Analisis Motivasi kerja dan komitmen organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lapangan pada PT. KUNANGO JANTAN Kec. Tambang Kab. Kampar ditinjau dalam perspektif Ekonomi Syariah

Pelaksanaan kegiatan riset ini berlangsung selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai tanggal surat ini dibuat. Untuk itu kami mohon kiranya kepada Saudara berkenan memberikan izin guna terlaksananya riset dimaksud.

Demikian disampaikan, terima kasih.

a.n. Rektor
Dekan

Dr. Drs. H. Hajar., M.Ag.
NIP. 19580712 198603 7005

Tembusan :
Rektor UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PT. KUNANGO JANTAN
PRESTRESSED AND PRECAST
MANUFACTURING AND TRADING



Rimbo panjang, 11 April 2019

No : 238/HRD-KJ/04/2019

Hal : Izin Melakukan Penelitian

Kepada Yth,

Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Syari'ah dan Hukum UIN Suska Riau

Di :

Tempat

Dengan hormat,

Menjawab surat Bapak / Ibu No:Un.04/F.I/PP.00.9/1665/2019. Tertanggal 22 Februari 2019, Tentang : Mohon Izin Riset, maka melalui surat ini kami dari PT. KUNANGO JANTAN Rimbo Panjang bersedia memberikan kesempatan kepada Sdr. Happi Zurrahman, NIM. 11425103814 untuk melakukan Observasi di lingkungan PT. Kunango Jantan Rimbo Panjang.

Demikian surat ini kami sampaikan, Atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Hormat kami.



Tika Oktariza, S. Pd
Spv. HRD

Marketing Office : Jl. Tuanku Tambusai, Komp. Taman Mella Blok D No. 7 Pekanbaru - Riau
Telp. (0761) 7891254 Fax. (0761) 35660 Email : kjbeton2@gmail.com

Manufacturing : Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang KM. 23 Desa Rimbo Panjang Kec. Tambang Kab. Kampar, Riau 25000 - Indonesia
Telp. (0761) 7034071, Fax. (0761) 7034071, E-mail : kjbeton.pabrik2@gmail.com



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© H



PEMERINTAH KABUPATEN KAMPAR KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JALAN TUANKU TAMBUSAI TELP. (0762) 20146

BANGKINANGKOTA

Kode Pos : 28412

REKOMENDASI

Nomor : 070/KKBP/2019/148

Tentang

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kampar setelah membaca Surat Kepala Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Provinsi Riau Nomor : 503/DPMTSP/NON IZIN RISET/19576 tanggal 05 Maret 2019 dengan ini memberi Rekomendasi / Izin Penelitian kepada :

- | | |
|---------------------|--|
| 1. Nama | : HAPPI ZURRAHMAN |
| 2. NIM | : 11425103814 |
| 3. Universitas | : UIN SUSKA RIAU |
| 4. Program Studi | : EKONOMI SYARIAH |
| 5. Jenjang | : S1 |
| 6. Alamat | : PEKANBARU |
| 7. Judul Penelitian | : ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN LAPANGAN PADA PT. KUNANGO JANTAN KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR DI TINJAU DALAM PESPEKTIF EKONOMI SYARIAH |
| 8. Lokasi | : PT. KUNANGO JANTAN KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR DI TINJAU DALAM PESPEKTIF EKONOMI SYARIAH |

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak melakukan Penelitian yang menyimpang dari ketentuan dalam proposal yang telah ditetapkan atau yang tidak ada hubungannya dengan kegiatan riset/prariset dan pengumpulan data ini.
2. Pelaksanaan kegiatan penelitian/pengumpulan data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dikeluarkan.

Demikian rekomendasi ini diberikan, agar digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Riset ini dan terima kasih.

Dikeluarkan di Bangkinang
pada tanggal 8 Maret 2019

a.n. **KEPALA KANTOR KESBANGPOL**
Kasi Kesatuan Bangsa


ONNITA, SE
NIP. 19701208 199201 1 001

Rekomendasi ini disampaikan Kepada Yth;

1. Pimpinan PT. Kunangi Jantan Kecamatan Tambang.
2. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
3. Yang Bersangkutan.



PEMERINTAH PROVINSI RIAU DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/19576
TENTANG



182010

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau, Nomor : Un.04/F.I/PP.00.9/1665/2019 Tanggal 22 Februari 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

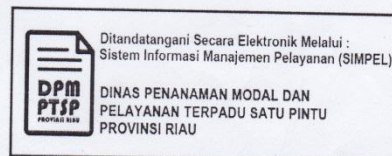
1. Nama : **HAPPI ZURRAHMAN**
2. NIM / KTP : **11425103814**
3. Program Studi : **EKONOMI SYARIAH**
4. Jenjang : **S1**
5. Alamat : **PEKANBARU**
6. Judul Penelitian : **ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARIAWAN LAPANGAN PADA PT. KUNANGO JANTAN KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR DI TINJAU DALAM PERSPEKTIF EKONOMI SYARIAH**
7. Lokasi Penelitian : **PT. KUNANGO JANTAN KECAMATAN TAMBANG KABUPATEN KAMPAR**

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian Rekomendasi ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini dan terima kasih.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 5 Maret 2019



Tembusan :

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Bupati Kampar
3. Up. Kepala Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik di Bangkinang
4. Dekan Fakultas Syariah dan Hukum UIN Suska Riau di Pekanbaru
5. Yang Bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



HAPPI ZURRAHMAN, lahir di Tanjung, Kecamatan Koto Kampar Hulu Kabupaten Kampar pada tanggal 02 Desember 1994. Lahir dari pasangan ayahanda Jalius dan ibunda Zainidar yang beralamat di Desa Sotol Kecamatan Langgam, Kabupaten Pelalawan, Provinsi Riau. Merupakan anak Pertama dari Tiga Bersaudara.

Pengalaman pendidikan, Penulis mulai masuk sekolah dasar di SD Negeri 013Tandun pada tahun 2001 dan selesai pada tahun 2007, Kemudian pada tahun 2007 Penulis melanjutkan pendidikan di Pondok Pesantren Darussalam Saran Kabun selama tujuh tahun yang selesai pada tahun 2014.

Pada bulan Agustus 2018 penulis melaksanakan Penelitian dengan judul “Analisis Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Lapangan Pada PT. Kunango Jantan Di Rimbo Panjang Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar Menurut Ekonomi Syari’ah Di Fakultas Syari’ah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau” di bawah bimbingan Ibuk Dr. Jenita SE., MM. Alhamdulillah pada tanggal 30 Desember 2019, berdasarkan ujian sarjana Fakultas syari’ah dan Hukum, Penulis dinyatakan “**LULUS**” dengan predikat “Sangat Memuaskan” dan berhak mendapatkan Gelar Sarjana Ekonomi (SE).